Nr.34 19. September 72

GÖTTINGER
BETRIEBSZEITUNG
FÜR DEN ORGANISIERTEN KAMPF IN DEN BETRIEBEN

HOLZ-HENKEL: SKLAVENHANDEL

Bei der Firma Holz-Henkel in Göttingen arbeiten ungefähr 70 - 75 Türken, die dem Betrieb doppelten und dreifachen Profit bringen. Das geht so: WEnn die Firma neue türkische Kollegen einstellen will, bekommt sie vom Arbeitsamt für jeden neu einzustellenden Kollegen drei Arbeitsvertragsformulare. Die werden hier in Deutschland ausgefüllt, nur der Name und die persönlichen Daten bleiben offen. In die Spalte für Entlohnung werden die tariflichen Bedingungen einmal für Arbeiter und einmal für Facharbeiter eingetragen, zusätzlich 40 Pfennig übertarifliche Leistungen. Einer dieser drei Arbeitsverträge wird dann in die Türkei an die staatliche Anwerbungsstelle geschickt, die geeignete Arbeiter aussucht. Unter den letzten angeworbenen Kollegen waren zum größten Teil Facharbeiter und Fachschulabsolventen, die auch als Facharbeiter in Deutschland arbeiten wollten. Deshalb wurde auch bei der Anwerbungsstelle die Rubrik "Arbeiter" gestrichen und dafür "Möbeltischler" eingesetzt. Als sie am ersten Tag bei Henkel ankamen, wurden ihnen Arbeitsverträge und Pässe abgenommen, mit der Begründung, man brauche das für die Aufenthaltsgenehmigung. Später erhielten sie dann den Arbeitsvertrag zurück, der bei der Firma geblieben war und mußten ihn unterschreiben. In diesem Vertrag war die Rubrik "Arbeiter" natürlich nicht gestrichen, dafür stand da nichts von "Möbeltischler". Die Kollegen wurden dann alle unter den schlechtesten Bedingungen als Hilfsarbeiter beschäftigt und bezahlt.
In den Arbeitsverträgen waren die damals geltenden Tariflöhne eingetragen. Nachdem im April ein um 35 Pf. höherer Tariflohn durchgesetzt war, bezahlte die Firma aber weiter nach dem alten Tarif. Die türkischen Kollegen, sie sind noch nicht organisiert, versuchen jetzt mit Hilfe ihrer Gewerkschaft den Tariflohn und ihre gültigen Arbeitsverträge zu erhalten.
Aber Henkel verdient noch auf andere Weise an den türkischen Kollegen. Nämlich bei den Werkswohnungen. In der Türkei wurde ihnen gesagt, jeder hätte 60 DM Miete zu bezahlen, hier bezahlten einige aber 70 DM und wohnen dann zu viert in einem kleinen Zimmer. Die Geschäftsleitung sagt, die Mieten seien deshalb so hoch, weil es so viel Komfort gibt. Der Komfort sieht so aus: für 66 Mann gibt es 5 Duschen, von denen nur 2 in Ordnung sind, 30 Elektroplatten, von denen nur 10 funktionieren, keinen Kühlschrank, keinen Aufenthaltsraum, am Wochenende wird das warme Wasser abgestellt.
Einige Türken sind wieder nach Hause gefahren, weil sie diese Bedingungen bei Holz-Henkel nicht ertragen konnten. Die Anderen werden öfter von Betriebsleitung und Meistern mit der Abschiebung bedroht, wenn sie sich beschweren.
In dieser Firma werden die deutschen Arbeiter ebenso schlecht bezahlt wie die ausländischen Kollegen. Der Unternehmer nutzt die Sprachschwierigkeiten und die arbeitsrechtliche Unwissenheit dieser ausländischen Kollegen und will sie wie Sklaven behandeln. Die deutschen und ausländischen Arbeiter stehen dem gleichen Klassenfeind gegenüber. Deshalb ist Solidarität und Einheit miteinander nötig. Nur so können wir erfolgreich unsere Rechte erkämpfen.

INHALTSVERZEICHNIS:

HOLZ-HENKEL HAKKINDAKI TÜRKÇE YAZI SAYFA 2 DA

HOLZ-HENKEL'DEKI SÖMÜRÜ

Göttingen'deki Holz-Henkel firmasinda aşaği yukari 70 - 75 işçisi çalişmaktadir. Bu arkadaşlar şu şekilde kat kat sömürülmektedirler : Eğer firma Türkiye'den işçi getirtmek isterse Arbeitsamt'tan her işçi için 3 kontrat formülü aliyor.

Bu kontratlar Almanya'da dolduruluyor, sadece işçinin kimliğinin yazilacaği yerler boş biraliliyor. Ücretler hem işçi hemde kalifiye işçi olarak belirtiliyor. Bu ücretlere, ücret tarifesine ek olarak 40 feniglik gönüllü zam ekleniyor 3 nüsha olarak hazirlanan bu kontratlardan bir tanesi Türkiye'deki işçiyi göndereceк olan ilgili makama gönderiliyor. Son olarak getirtelen 20 arkadas kalifiye işçi olarak istettirilmişlerdi ve çoğu sanat okulu mezunu idiler. Bu yüzden Türkiye'de kontratlardaki işçi hanesi çizildi ve kendilerine kalifiye işçi (Mobilyaci, Marangoz) olarak Almanya'da çalişacaklari bildirildi Ama Holz-Henkel firmasina geldiklerinde oturma izni almak bahanesiyle ellerinden kontratlar ve pasaportlar alindi. Daha sonra Türkiye'de imzalanan hakiki kontratlar yerine, firmada kalmiş olan ve içinde işçinin kalifiye işçimi yoksa yardimci işçimi olduğu belli olmayan kontratlar verildi. Arkadaşlar böylece en kötü şartlar altinda çalişmiya zorlandi ve yardimci işçi olarak ücretleri ödendi.

Bundan başka kontratlarda ozamanki ücret tarifesine göre tespit edilmis olan ücretler yaziliydi. Daha sonra yapilan ücret tarifesine göre ücretlerin 35 fenig artirilmasina rağmen, firma eski tarifeye göre ücret ödemeye devam etti. Türkiye'li arkadaşlar şimdi sendikalari vasitasiyla eksik ödenen ücretlerini ve hakiki kontratlarini elde etmek için çalişiyorlar.

Firma türk arkadaşlarin sirtindan kazanmak için başka bir yol daha bulmuş. Birçoğundan kontratlarda yazilandan daha fazla kira kesiyor. Küçücük odalar da 1 - 4 kişiye kadar doldurulan arkadaşlardan adam başina 70 DM. aliyor. Firma bu kiralarin heimdaki komforun iyi olmasindan dolayi böyle yüksek tutulduğunu iddia ediyor. Bahsedilen komfor şu şekilde: 66 işçi için sadece iki tanesi çalişan ve sicak suyu ara sira akan beş duş, sadece 10 tanesi çalişan 30 ocak. Oturma odasi, Buzdolabi, sicak su vs. ise mevcut değil.

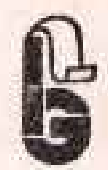
Birkaç türk arkadaş haklarinin yenmesine tahammül edemiyerek Türkiye'ye geri dönmüşlerdir. Geriye kalanlar ise haklarini aramak istediklerinde şef ve ustabaşilar tarafindan Türkiye'ye geri göndermekle tehdit edilmektedirler.

Bu firmada çalişan türk arkadaşlar gibi almanlarda sömürülmektedir. Patron türk arkadaşlarin almanca konuşamamalarindan, kanuni haklarini ve haklarini alabilme yollarini bilmemelerinden faydalanmakta, onlari köle gibi kullanmaktadir. Karşilikli dayanişma ve birlik halinde olmamiz zorunludur. Bütün yabanci işçi ler ve almanlar ayni düşman karşisinda bulunmaktadir.

Ancak birlik halinde haklarimizi başariyla savunabiliriz.

Papiertarifrunde

Fauler Kompromiß in Bayern



In Bayern ist die Tarifverhandlung für die Papierindustrie abgeschlossen: 6,5 % - das sind 5,5 % auf den Nettolohn. Für die Kollegen in Bayern bedeutet das bei einer Preissteigerungsrate von 6 %, einen absoluten Lohnverlust!

Dieser Abschluß in Bayern darf für unsere Tarifkommission nicht als Richtlinie für einen Abschluß in Niedersachsen gelten!

Die Tarifkommission befindet sich aber bereits auf dem besten Weg, einen ähnlichen faulen Kompromiß abzuschließen.

Wie wir schon in der letzten GBZ berichteten, haben die Vertrauensleute von Rube, Alphalint, Holz-Henkel, Hahnemühle, Rhumspringe und der Harzer Papierfabrik (alle Verwaltungsstelle Hann. Münden) sowie die Vertrauensleute von Schoeller und Kämmerer (Osnabrück) eine lineare Forderung von 100.-- DM aufgestellt, weil sie ausgerechnet haben, daß sie das brauchen, um eine echte Lohnerhöhung zu erzielen.

Eine lineare Forderung haben sie deshalb aufgestellt, weil

1. die Lebenshaltungskosten für jeden um den gleichen Betrag steigen, also auch alle gleich viel mehr verdienen müssen;
2. durch eine lineare Lohnerhöhung der Unterschied zwischen den einzelnen Lohngruppen nicht noch größer wird.

Die niedersächsische Tarifkommission hat diese Forderung der Vertrauensleute und einiger Tarifkommissionsmitglieder nicht übernommen, sondern nur eine prozentuale Forderung von 8,5 % aufgestellt. Darüberhinaus geht sie dabei schon von vornherein davon aus, daß die 8,5 % nicht eine Mindestforderung sind (d.h. eine Forderung, die ohne Abstriche voll durchgesetzt werden soll). Sondern sie sieht diese Forderung nur als Ausgangsbasis für Verhandlungen mit den Unternehmern, deren Ergebnis also noch darunter liegen wird. Das zeigt sich daran, daß bereits in der Tarifkommission erwähnt wurde, was ungefähr das Ergebnis der Verhandlungen sein soll: nämlich ca. 7 %.

Wenn wir auch an der Aufstellung der Forderung in dieser Tarifrunde nichts mehr ändern können, so liegt es doch in unserer Hand, soviel wie möglich herauszuholen, nämlich die von der Tarifkommission aufgestellten 8,5 %. Wir wissen aus langer Erfahrung, daß, wenn wir die Hände in den Schoß legen, ein fauler Kompromiß das Ergebnis der Verhandlungen ist, wie jetzt in Bayern. Wenn wir uns nur auf das "Verhandlungsgeschick" der Tarifkommission verlassen, kommt ein solcher Kompromiß heraus - sie hat ihn ja bereits ins Auge gefaßt.

Eine Lohnerhöhung, die über einen möglichen Kompromiß von 7 % hinausgehen soll, die volle Durchsetzung der 8,5 %, kann nur erreicht werden, wenn wir solidarisch handeln und bereit sind, für die 8,5 % zu kämpfen.

Was bedeutet das alles für die Durchsetzung der Forderung, wie sie die Vertrauensleute aus Göttingen und Hann. Münden aufgestellt haben?

Die Forderung nach 100.--DM ist eine richtige Forderung. Denn sie drückt aus, was man auf jeden Fall zum Leben braucht. Aber sie ist unter den jetzt vorhandenen Bedingungen nicht mehr durchzusetzen. Nicht etwa deswegen, weil das für die Unternehmer "nicht drin" ist, sondern deshalb, weil es noch zu wenig Kollegen sind, die sich - obwohl die 100.--DM-Forderung für richtig gehalten wird - aktiv und konsequent für die Durchsetzung dieser Forderung einsetzen wollen. Und das heißt letztlich: auch dafür streiken würden.

Metalltarifvertrag

TARIFPOLITIK OHNE MITGLIEDER



"Durch die Tarifkommissionen soll eine wirksame Mitarbeit der Mitglieder bei der Neugestaltung der Tarifverträge erreicht werden." So steht es in der Vorbemerkung zu den "Richtlinien zur Bildung von Tarifkommissionen" der IG Metall.

Wie sich manche Gewerkschaftsfunktionäre an diese Richtlinien halten, zeigen Inhalt und Zustandekommen eines Tarifvertrages zwischen dem Verband der Metallindustriellen Niedersachsens und der IGM-Bezirksleitung Hannover. Laut Tarifvertrag soll vom 1. Oktober 72 an der Grundlohn der Ecklohngruppe VIII (= 100 %) um 3 % von 5,20 DM auf 5,36 DM kostenneutral angehoben werden (siehe Lohntafel). Den Unternehmern sollen diese 3 % Lohnerhöhung nichts kosten. Dementsprechend sollen "Veränderungen im Effektivlohn nicht eintreten." Darum sollen übertarifliche Zulagen, Leistungszulagen und Akkordvorgabezeiten um 3 % gekürzt werden.
Warum dann das Ganze, wenn unser Lohn der gleiche bleibt? Das Argument der Bezirksleitung ist: Dadurch wird der Grundlohn für Niedersachsen dem anderer Tarifbezirke angeglichen.
Warum mußte das aber kostenneutral geschehen?
Dieser Tarifvertrag entspricht viel eher den Interessen der Unternehmer: Sie wollen die Tarifrunde 1973 genau wie 1971 zentral führen und der IGM einen einzigen zentralen Abschluß aufzwingen, der für alle Bezirke gleichermaßen gilt. Deshalb haben sie ein Interesse daran, die Löhne der verschiedenen Bezirke auf das gleiche Niveau zu heben - wenn es sie nichts kostet.

Daß auch die IG Metall diesen Tarifvertrag abgeschlossen hat - und vor allem wie sie es getan hat - zeigt, daß auch ihr viel an zentralen Verhandlungen gelegen ist. Wohl hieß es nach Abschluß des Tarifvertrages im Dezember 1971, die Bezirksleitung würde mit dem Unternehmerverband über eine Anhebung des Grundlohns weiterverhandeln. Dadurch sollte eine Angleichung an Tarifbezirke mit höheren Grundlöhnen erreicht werden. Doch danach wurde es merkwürdig still. Über den konkreten Inhalt und den Stand der Verhandlungen zwischen dem Unternehmerverband und der IGM-Bezirksleitung Hannover erfuhren die Kollegen weder aus der Gewerkschaftspresse noch von ihrer Ortsverwaltung. Und daß am 5. Juni 1972 ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde, konnte man allerhöchstens der bürgerlichen Presse entnehmen. In Göttingen wurde offiziell nur die Vertreterversammlung der IGM informiert und das auch erst nach Tarifabschluß. In der Gewerkschaftspresse wurde bis jetzt noch kein Wort über diesen Tarifvertrag verloren. Und wenige Wochen, bevor der Tarifvertrag inkraft tritt, haben nur einige Kollegen Fotokopien des Tarifvertrags in der Hand.

Lohntafel

zum Lohntarifvertrag für die niedersächsische Metallindustrie vom 14.12.71

gültig ab 1. Oktober 1972

Spalte a) = Grundlohn und Akkordrichtsatz in Dpf.
Spalte b) = Zeitlohndurchschnitt in Dpf. (Spalte a) + 12,5 %)
Spalte c) = Geldwert einer Akkordminute in Dpf.

Lohngruppe in % v. Ecklohn	über 21 J. 100 % a	b	c	über 19 J. 90 % a	b	über 17 J. 80 % a	b	über 16 J. 70 % a	b	unt. 16 J. 60 % a	b
I= 75,5 %	405	456	6,75	365	411	324	365	283	320	243	273
II= 78,5 %	423	474	7,02	379	426	337	379	295	332	253	285
III= 80 %	429	483	7,15	386	434	343	386	300	338	257	289
IV= 84 %	450	506	7,50	405	456	360	405	315	354	270	304
V= 87,5 %	469	528	7,82	422	475	375	422	328	369	281	316
VI= 90 %	482	542	8,03	434	488	386	434	337	379	289	325
VII= 94 %	504	567	8,40	454	511	403	453	353	397	-	-
VIII=100 %	536	603	8,93	482	542	429	483	-	-	-	-
IX=110 %	590	664	9,83	531	597	-	-	-	-	-	-
X=120 %	643	723	10,72	579	651	-	-	-	-	-	-
XI=133 %	713	802	11,88	-	-	-	-	-	-	-	-

Dabei handelt es sich um einen sehr komplizierten Tarifvertrag. So kompliziert, daß einen Monat nach Abschluß des Tarifvertrages ein Protokoll über die Besprechung zwischen dem Unternehmerverband und der IGM-Bezirksleitung Hannover als Zusatz zum Tarifvertrag vereinbart werden mußte. Und selbst wenn man dieses Protokoll gemeinsam mit dem Tarifvertrag liest, ist es sehr schwierig herauszubekommen, was nun alles verändert werden soll.

So erklärte der Betriebsratsvorsitzende von Alcan und Mitglied der Ortsverwaltung Göttingen, Kollege Bauer, seinen

Kollegen den Tarifvertrag zuerst so, als ob es sich um eine 3 % Erhöhung des Grundlohns handelt. Er übersah, daß die Vorgabezeiten der Akkordarbeiter und die Leistungszulagen der Zeitlöhner um 3 % gekürzt werden. Das heißt nämlich kostenneutral: eine Lohn"erhöhung", die dem Unternehmer nichts kostet.

SCHWIERIGKEITEN IN DEN BETRIEBEN

Bei Isco sind schon die ersten Schwierigkeiten bei der Anwendung des Tarifvertrages entstanden. Die Geschäftsleitung legt die Bestimmungen des Tarifvertrages für Zeitlöhner so aus, daß die Gruppendurchschnitte der Lohngruppen 2, 6 und 11 für Zeitlöhner nicht mehr gewährleistet sind. Sie versucht so, die Kollegen übers Ohr zu hauen. Der Betriebsrat hat es abgelehnt, seine Zustimmung zu einer solchen Regelung zu geben. Er vertritt die Auffassung, daß dieses Problem zwischen IG Metall und Unternehmerverband gelöst werden muß.

Aus anderen Betrieben wurde bekannt, daß jetzt verstärkt Zeitaufnahmen durchgeführt werden. Die Unternehmer versuchen also, die Akkorde vor Inkrafttreten des Tarifvertrages und nachher mithilfe des Tarifvertrages nochmal zu kürzen.

Die Kollegen stehen diesen Maßnahmen der Unternehmer ziemlich hilflos gegenüber. Sie konnten weder "bei der Neugestaltung der Tarifverträge" mitarbeiten noch sind sie ausreichend über den neuen Tarifvertrag informiert. Wenn der Tarifvertrag in Kraft tritt, sehen die Kollegen, daß die Vorgabezeiten gekürzt werden. Kollegen, die nicht wissen, wie das mit dem neuen Tarifvertrag zusammenhängt, gehen dann zum Meister oder Vorarbeiter, um sich zu beschweren. Dann müssen sie sich womöglich als Antwort anhören: Das hat die IG Metall mit den Unternehmern so abgemacht.
So kann sich eine Tarifpolitik, die hinter verschlossenen Türen ohne die Mitglieder gemacht wird, gewerkschaftsschädigend auswirken. Da nicht anzunehmen ist, daß die Organisation einfach vergessen hat, die Mitglieder in den Betrieben frühzeitig zur Mitarbeit heranzuziehen, müssen wir uns fragen, welches Interesse dahintersteht.
Anscheinend will die Gewerkschaftsführung verhindern, daß in den Betrieben eine breite Diskussion über Lohnprobleme und Arbeitsbedingungen in Gang kommt. Die Gewerkschaftsführung, die immer offener eine sozialpartnerschaftliche Gewerkschaftspolitik vertritt, hat wohl Angst davor, daß dann aus den Betrieben Forderungen kommen, die nicht mit den Ansichten übereinstimmen, die der SPD-Wirtschaftsminister hat - ob er nun Schmidt oder Schiller heißt. Forderungen nämlich, die weit über das hinausgehen, was in der konzertierten Aktion zwischen den Führern der Gewerkschaften und den Unternehmerverbänden ausgemauschelt wird. Forderungen nämlich, die sich tatsächlich am Interesse der Arbeiter und Angestellten an höherem Lebensstandard, sicheren Arbeitsplätzen und besseren Arbeitsbedingungen orientieren. Und nicht an einem ominösen "Gemeinwohl", das in Wirklichkeit das Interesse der Unternehmer ist.
Deshalb sind der IG Metall-Führung wohl auch zentrale Verhandlungen lieber. Dann braucht sie sich nicht von einzelnen Bezirken reinreden zu lassen und kann sich leichter über die Forderungen aus den Betrieben hinwegsetzen. - So hofft sie wohl.

JETZT DIE TARIFRUNDE 73 VORBEREITEN!

Wenn wir bei der kommenden Tarifrunde keine Lohneinbuße in Kauf nehmen wollen, wenn wir uns mehr holen wollen, als die Preissteigerungen wieder verschlucken, dann müssen wir den Unternehmern und den sozialpartnerschaftlichen Gewerkschaftsfunktionären einen Strich durch die Rechnung machen, dann müssen wir jetzt beginnen, in den Betrieben Forderungen aufzustellen und zu diskutieren und uns Gedanken machen, wie wir diese Forderungen in der Gewerkschaft und gegenüber den Unternehmern durchsetzen können.

● ● ●

Massaker in München

Ausländische Kollegen sind keine Terroristen

Am vorletzten Dienstag verübten acht arabische Terroristen und Anarchisten einen blutigen Anschlag auf die israelische Olympiamannschaft, bei der am frühen Morgen zwei Israelis, am späten Abend 15 weitere Menschen den Tod fanden. Dieses Attentat wird von allen Kollegen aufs schärfste verurteilt.

Das Massaker von München muß aufs schärfste verurteilt werden, weil durch solche politische Wahnsinnstaten politische Konflikte nicht gelöst werden können. Fest steht: Der Nah-Ost-Konflikt läßt sich nicht in Fürstenfeldbruck lösen. Und die Kollegen, die sagen, man könne den ganzen Fall nicht beurteilen, ohne den israelich-arabischen Konflikt in die Überlegungen mit einzubeziehen, haben damit vollkommen recht.

An dieser Stelle kann es aber nicht darum gehen, sich über den Nah-Ost-Konflikt auszulassen. Wir müssen uns in erster Linie damit beschäftigen, welche Folgen der Fall München für uns hat und haben wird.

DIE FOLGEN DES MASSAKERS

So ist von CDU- und SPD-Seite gefordert worden, monatlich eine bestimmte Zahl von ausländischen Kollegen auszuweisen, egal ob es sich dabei um Araber, Türken, Italiener oder Spanier handelt. Wenn das, was hier von höchster politischer Ebene gefordert wird, verwirklicht wird, bedeutet es, daß jeder für die Unternehmer unliebsame ausländische Kollege, jeder, der sich z.B. gewerkschaftlich engagiert und konsequent die Interessen der Kollegen vertritt,

rücksichtslos ausgewiesen werden kann. Hier versucht man, von offizieller Seite den Eindruck zu erwecken, als handele es sich bei den ausländischen Kollegen um Terroristen.

Die meisten wissen, was das für ein Wahnsinn ist. Die meisten wissen aus eigener Erfahrung, daß die Ausländer nicht nur "gute Kollegen" sind, sondern oft bei Arbeits- und Lohnkämpfen mit den deutschen Arbeitern zusammen in der vordersten Streikfront stehen. Sie wissen, daß es auch unter ihnen gute und konsequente Vertrauensleute gibt. Trotzdem verlangen in den letzten Tagen viele deutsche Kollegen aufgrund der Vorfälle in München und Fürstenfeldbruck die Entlassung oder gar Ausweisung von ausländischen Arbeitern. So kam es z.B. bei Alphalint dazu, daß zwei Kollegen die Belegschaft dafür aufwiegeln wollten, daß drei jordanische Kollegen sofort entlassen werden sollten. Damit kamen sie aber bei der Belegschaft nicht an, denn die meisten wissen genau, daß ausländische Kollegen keine "Terroristen" sind.

Die ausländischen Kollegen - ganz gleich ob Italiener, Türken, Griechen oder Syrer - sind legal (d.h. mit gültigem Paß, Arbeitserlaubnis usw.) hierhergekommen, um zu arbeiten, weil sie in ihren Heimatländern noch mehr ausgebeutet werden, noch geringere Löhne bekommen als hier.

Sie sind nicht hierhergekommen, um irgendwelche Terroranschläge auszuüben. Denn auch die arabischen Kollegen wissen genau, daß sich die Probleme ihrer Länder (z.B. der Konflikt mit Israel) nicht duch politisch sinnlose, anarchistische Terroranschläge lösen lassen.

Weil sie das wissen, lehnen sie - genau wie wir deutschen Kollegen - den Anschlag der Terroristen aus ihren Ländern ab. Sie verurteilen sie genauso, wie sie mit uns zusammen die Anschläge der Baader-Meinhof-Gruppe abgelehnt haben.

SCHEINHEILIGE HEUCHELEI

Wenn aber Leute wie Nixon und andere Vertreter des Kapitals die dicken Beileidstelegramme schicken, in denen sie von der "Olympischen Idee", von den "Friedensspielen" und von "friedlicher Begegnung der Völker" reden, dann muß uns das doch auffallen! Es ist doch der Höhepunkt von scheinheiliger Heuchelei, wenn solche Machthaber, die auf der einen Seite - nur um ihre internationalen Kapitalinteressen durchzusetzen - z.B. in Vietnam Millionen Menschen abschlachten und im Begriff sind, ein ganzes Volk auszurotten, auf der andern Seite davon reden, daß in München "Gewalt und Terror eingebrochen sind in unsere friedliche (!) Welt". Gewalt und Terror sind nicht erst eingebrochen, sondern mit Gewalt und Terror ist in München geantwortet worden auf Gealt und Terror - in Vietnam, im Nahen Osten, in Griechenland, in Spanien.

Wann hat sich bei uns je ein Staatsmann oder ein Wirtschaftsmagnat so lautstark darüber entsetzt wie in München, wenn in Spanien streikende Arbeiter erschossen wurden, in Griechenland Arbeitervertreter im Gefängnis gefoltert und umgebracht werden, in Jordanien ganze Dörfer ausgerottet werden - oder darüber, daß in Vietnam von 100 Toten 92 Zivilisten (Arbeiter, Bauern, Frauen und Kinder) sind? Wann haben die dafür Verantwortlichen dann je gesagt: "Wir wenden uns gegen jede Gewaltanwendung als Mittel zur Politik", wie das in den letzten Wochen gerade von diesen Leuten so oft zu hören war?

Warum regen sich diese Leute gerade über die Vorgänge in München so stark auf?

WEM DIENT DIE AUSLÄNDERHETZE?

Wir Arbeiter haben alle Grund, über die Vorgänge in München entsetzt zu sein. Wir wissen auch, daß damit nicht erst Gewalt und Terror in eine "friedliche" Welt eingebrochen sind. Die tatsächlich Verantwortlichen des Terrors viel größeren Ausmaßes aber und deren Verbündete in der Bundesrepublik nutzen diese Gelegenheit, um nicht nur Terroristen, sondern alle ihnen unliebsamen Kräfte zu verfolgen und stellen sie mit diesen auf eine Stufe.

Wem dient diese Diskriminierung der Ausländer?

Bei Tarif- und Lohnkämpfen, sowie bei jeglichen politischen Auseinandersetzungen zwischen Unternehmer und Arbeitern brauchen die Kapitalisten eine gespaltene Arbeiterklasse. Diese Spaltung zwischen den Arbeitern versuchen sie auf allen Ebenen voranzutreiben, so auch zwischen deutschen und ausländischen Kollegen. Und dazu dient die Gleichstellung aller ausländischen Arbeiter mit ein paar wahnsinnigen Terroristen.

In Wirklichkeit jedoch werden die Unternehmer auf keinen Fall alle ausländischen Kollegen ausweisen, denn gerade sie sind es, die die ausländischen Arbeiter brauchen. Sie brauchen sie

1. weil sich ohne die ausländischen Arbeiter die Produktion nicht mehr aufrechterhalten ließe und der Profit der Unternehmer nicht gesichert wäre
2. um eine uneinheitliche und uneinige Arbeiterklasse zu haben,
3. um die Arbeiterklasse möglichst groß zu halten, damit sie die Löhne niedrig halten können.

Jetzt darf man aber nicht in den Irrtum verfallen, daß die ausländischen Arbeiter unsere Löhne drücken. Es sind die Unternehmer, die unsere Löhne drücken, denn die Unternehmer bestimmen die Löhne, nicht die ausländischen Kollegen.

Die Löhne hängen davon ab, wie weit wir in den Tarifkämpfen als einheitliche Arbeiterschaft gegen die Unternehmer auftreten, nicht davon, wieviel ausländische Arbeiter es gibt oder nicht gibt.

Es geht darum, zusammen mit den ausländischen Kollegen gegen die Unternehmer aufzutreten, nicht darum, uns un►

BERICHTIGUNG

BERICHTIGUNG ZU "LODERER - ERSTER VORSITZENDER DER IG METALL" (GBZ Nr. 32, S. 8)

1. Kollege Fritz Strothmann ist nicht, wie wir fälschlicherweise behauptet haben, aus dem Geschäftsführenden Vorstand ausgeschieden. Er ist weiterhin Mitglied des geschäftsführenden Vorstandes des IGM.

2. Nicht aus Zeitgründen, sondern gmäß § 29, Abs. 1 der IG Metall-Satzung wurden die Delegierten zum Gewerkschaftstag nicht neu gewählt. In Abs. 1 heißt es: "Zu einem außerordentlichen Gewerkschaftstag werden die Delegierten des letzten ordentlichen Gewerkschaftstages durch den Vorstand eingeladen."

tereinander auszuspielen, wie die Unternehmer es gern möchten. "

Diesem Zweck, uns untereinander auszuspielen, dient die ganze Diskriminierung der ausländischen Arbeiter.

SOLIDARITÄT MIT DEN AUSLÄNDISCHEN KOLLEGEN

Aber sie dient noch einem anderen Zweck: Wenn wir zwar gesagt haben, die Unternehmer werden bei weitem nicht alle Ausländer ausweisen, so werden sie jedoch die Diskriminierung der Ausländer und ihre Gleichstellung mit den Terroristen dazu ausnutzen, alle ihnen unliebsamen Arbeiter auszuweisen.

So erlaubt das neue Ausländergesetz, das schon seit Juli dieses Jahres besteht, Ausländer nach Belieben auszuweisen. Die Grundsätze, nach denen ausländische Kollegen ausgewiesen werden können, sind so schwammig, daß davon jeder betroffen sein kann.

Auch wenn keine Straftatbestände vorhanden sind, und der Staat dennoch ein Interesse hat, Ausländer auszuweisen, so gibt es als Ausweisungsgrund immer noch die sogenannte "Beeinträchtigung erheblicher, insbesondere auswärtiger Belange der BRD" (§ 10 des Ausländergesetzes). Darunter fällt jegliche politische und gewerkschaftliche Betätigung und Meinungsäußerung. Denn für die "Belange der BRD" sind "alle einschlägigen Gesichtspunkte, seien sie politischer, wirtschaftspolitischer (!), arbeitspolitischer (!) und sonstiger (!) Natur, zu berücksichtigen".

So weit geht unser "freier Rechtsstaat", und zwar auch dann, wenn sich die Meinungsäußerung im "kleinen und vertrauten Kreise abspielt".

Sollte das noch nicht ausreichen, so kann sogar "bei längerer Krankheit die Aufenthaltserlaubnis versagt werden, weil der Zweck des Aufenthalts, nämlich Arbeitnehmertätigkeit und damit Hilfe für die deutsche Wirtschaft" (d. h. für die Unternehmer!) "nicht mehr vorliegt". ■

Spendenkonto für die

GÖTTINGER BETRIEBSZEITUNG

FÜR DEN ORGANISIERTEN KAMPF IN DEN BETRIEBEN

Bank für Gemeinwirtschaft KTO. 10071944

IMPRESSUM:

Die GÖTTINGER BETRIEBSZEITUNG (GBZ) wird hergestellt und vertrieben vom Verein Göttinger Betriebszeitung e. V.;34 Göttingen, Rote Str. 1, Telefon 0551/4 26 17. Presserechtlich verantwortlich:R. Bornemann, Druck:H. Ahlbrecht, 34 Göttingen, Levinstr. 9a.

sartorius

EIN ALLEINGANG UND SEINE FOLGEN

Mitte August forderte ein Betriebsrat einen Zeitstudienmann auf, eine Zeitaufnahme abzubrechen. Danach informierten einige Betriebsräte die Kollegen, daß eine Abmachung mit der Geschäftsleitung bestehe, wonach bis zum 1. Oktober, bis zum Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages keine Zeitaufnahmen mehr gemacht werden sollen. Damit sollte verhindert werden, daß während dieser Zeit Akkorde gekürzt und nach dem 1. Oktober nochmals aufgrund des neuen Tarifvertrages gekürzt werden.

Doch schon am nächsten Tag wurde diese Information widerrufen. Es werden Zeitaufnahmen genommen wie zuvor. Und der Betriebsrat, der die Zeitaufnahme hatte abbrechen lassen, bekam vom Chef persönlich eins auf den Deckel.

Was war geschehen? Wissen die Betriebsräte nicht mehr was sie tun?

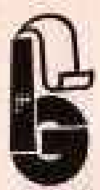
Der Betriebsratsvorsitzende Willi Busch hatte mal wieder einen seiner berüchtigten Alleingägnge gemacht. Er hatte mit einem Teil der Geschäftsleitung diese Abmachung ausgehandelt, wie gesagt: allein. Von dieser Absprache informierte er dann unsere übrigen Betriebsräte, und forderte sie auf, bis zum 1. Oktober keine Zeitaufnahme mehr zuzulassen.
Als ein Betriebsrat aufgrund dieser Information die Absprache in die Tat umsetzte und gleich eine Zeitaufnahme abbrechen ließ, zeigte sich die Geschäftsleitung empört und wollte von dieser Absprache nichts gewußt haben.

Der "kluge" Willi Busch, der immer eine "so gute Politik" macht, war auf Glatteis geraten. Wie einen kleinen Jungen hatte man ihn aufs Kreuz gelegt. Er hatte allein verhandelt und keinen Kollegen vom Betriebsrat hinzugezogen und außerdem nichts schriftlich abgemacht. So hatte er weder einen Zeugen noch ein Beweisstück für diese Abmachung.

Schlimmer noch ist, daß er unser Vertrauen in den Betriebsrat angeschlagen hat. Denn wer weiß, ob es bei diesem Alleingang bleibt?

Diese Art des Kollegen Willi Busch, Politik zu treiben, dient nur der Geschäftsleitung. Denn wem dient es wohl, wenn die Arbeit der Betriebsräte untereinander nicht klappt, wenn die Geschäftsleitung Willi Busch und mit ihm den gesamten Betriebsrat aufs Kreuz legt?

Wir haben nicht elf Betriebsräte gewählt, damit einer Politik macht sondern dafür, daß sie unsere Interessen gemeinsam und so wirkungsvoll wie möglich vertreten. Das war in dieser Angelegenheit nicht der Fall. Hoffentlich zieht der gesamte Betriebsrat daraus die Konsequenzen. Er wird sonst unser Vertrauen immer mehr verlieren.



Tarifmitteilung

der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik

Tarifabteilung **1972/1**

Lohn- und Gehaltsverträge in der Schleifmittelindustrie zum 30. 9. 1972 gekündigt!

DIE GROßE TARIFKOMMISSION SCHLEIFMITTELINDUSTRIE/BRD HAT MIT DER VERÖFFENTLICHUNG DES UNTEN ABGEDRUCKTEN SCHREIBENS AN DEN UNTERNEHMERVERBAND EINEN WICHTIGEN SCHRITT ZUR EINBEZIEHUNG ALLER KOLLEGEN IN DIE TARIFRUNDE GETAN! DIE KOLLEGEN HABEN DAMIT ZUM ERSTEN MAL EINEN EINBLICK IN DIE ART UND WEISE DER VERHANDLUNGSFÜHRUNG IHRER TARIFKOMMISSION ERHALTEN. WIE ES IN EINEM BEGLEITSCHREIBEN HEIßT, SOLL AUCH ÜBER DEN ABLAUF DER VERHANDLUNGEN WEITER GENAU BERICHTET WERDEN. SO KANN EINE BREITE DISKUSSION ÜBER DIE TARIFRUNDE IN DEN BETRIEBEN IN GANG GESETZT WERDEN UND DIE KAMPFKRAFT DER BELEGSCHAFTEN GESTÄRKT WERDEN.

DIE REDAKTION

Unser Schreiben vom 31. 8. 1972 an die Arbeitgeberseite:

Verein Deutscher Schleifmittelwerke e. V.

53 B o n n

Oxfordstraße 8

Betr.: Forderungen zum Abschluß neuer Lohn- und Gehaltstarifverträge mit Wirkung vom 1. Oktober 1972

Sehr geehrte Herren,

mit Schreiben vom 25. 8. 1972 haben wir die z. Z. gültigen Lohn- und Gehaltsverträge zum 30. 9. 1972 aufgekündigt. In den Beratungen unserer großen Tarifkommission am 28. 8. 1972 wurde beschlossen, Ihnen die nachstehend aufgeführten Forderungen (einschließlich einer kurzen Begründung) zum Abschluß neuer Verträge zu übermitteln:

I. – Inkrafttreten und Laufzeit

Die neuen Vertragsinhalte sollen mit Wirkung vom 1. 10. 1972 in Kraft treten. Die Mindestlaufzeit der neu abzuschließenden Verträge soll 12 Monate nicht überschreiten.

II. – Löhne

1. Die nachweisbare Entwicklung des wirtschaftlichen Geschehens in den Betrieben und die Verteuerung der Lebenshaltung für die Arbeitnehmer sowie die zu erwartende Entwicklung beider – für unsere Betrachtungen bedeutsamen – Faktoren zwingen uns, mindestens eine Erhöhung der monatlichen Bruttoverdienste um 100,– DM für alle gewerblichen Arbeitnehmer zu verlangen.

2. Da die verfügbaren Einkommen der Arbeitnehmer aus dem Bruttoverdienst abzüglich Steuern und Sozialversicherungsbeiträge bestehen, bedeutet unser Vorschlag beispielsweise für einen Arbeitnehmer der Lohngruppe V eine nominelle Erhöhung des ihm zur Verfügung stehenden Einkommens von 8,1 Prozent, wenn er verheiratet ist und 2 Kinder zu ernähren hat. Das reicht – in Anbetracht der Preissteigerungen, die ganz allgemein die Arbeitnehmer nicht zu vertreten haben – dann gerade aus, um diesem Arbeitnehmer einen realen Einkommenszuwachs von 2 Prozent zu sichern.

Hier einige Beispiele, bezogen auf Arbeitnehmer der Lgr. V und 9 Prozent Beitrag zur Krankenkasse.

a) Stand bis 30. 9. 1972

	Familienstand und Steuerklasse verh. 2 Kinder	verh. kein Kind	ledig
Bruttolohn bei 173 Std./Mon.	1022,43	1022,43	1022,43
Gesamtabzüge	215,47	265,74	299,29
davon: Lohnsteuer	(67,30)	(113,–)	(143,50)
Kirchensteuer	(6,73)	(11,30)	(14,35)
Sozialversicherung	(141,44)	(141,44)	(141,44)
Nettolohn	806,96	756,69	723,14

b) Stand nach 100,– DM Erhöhung im Monat ab 1. 10. 1972

	verh. 2 Kinder	verh. kein Kind	ledig
Bruttolohn bei 173 Std./Mon.	1122,43	1122,43	1122,43
Gesamtabzüge	250,22	300,49	338,99
davon: Lohnsteuer	(86,30)	(132,–)	(167,–)
Kirchensteuer	(8,63)	(13,20)	(16,70)
Sozialversicherung	(155,29)	(155,29)	(155,29)
Nettolohn	872,21	821,94	783,44

c) Erhöhungen des Nettoverdienstes bei plus 100,– DM/Monat

	verh. 2 Kinder	verh. kein Kind	ledig
In absoluten Beträgen = DM	+ 65,25	+ 65,25	+ 60,30
Im Verhältnis zum Stand 30. 9. 1972 = %	+ 8,09 %	+ 8,62 %	+ 8,34 %

3. In der allgemeinen Diskussion um Löhne und Lohnerhöhungen wird allzu leicht die tatsächliche Situation der Arbeitnehmerschaft übersehen. Große Reden über die notwendige Bescheidenheit und Zurückhaltung bei Lohnerhöhungen werden vor allem von denen geführt, die für sich und ihre Familien das zwei-, drei- und mehrfache eines Arbeitnehmereinkommens nach Hause tragen.

Auch nach einer von uns gewünschten Lohnerhöhung ist die Einkommenslage der Arbeitnehmer mehr als bescheiden.

Dazu ein Beispiel:

(Ein gewerblicher Arbeitnehmer der Lohngruppe V, verheiratet, 2 Kinder, Tariflohn (neu) = 6,49 DM + Prämie –,65 DM = 7,09 DM bei 173 Std./Monat):

Bruttolohn/Monat			1226,57 DM
Abzüge: Lohnsteuer	= 106,30		
Kirchensteuer	= 10,63		
Soz.-Vers.	= 169,83	./.	286,76 DM
Bleibt Nettolohn/Monat			939,81 DM

Die durchschnittliche monatliche Belastung eines Arbeitnehmers, auch wenn sie von Fall zu Fall und von Ort zu Ort unterschiedlich sein kann, sieht in etwa so aus:

Miete	270,– DM
Versicherungen	40,– DM
Strom, Energie, Wasser	70,– DM
Fernsehen, Rundfunk	8,50 DM
Heizung	60,– DM
Fahrtkosten zur Arbeit	30,– DM
alles zusammen rund	480,– DM

Es bleiben dem Arbeitnehmer dann ca. 460,– DM, von denen er alle übrigen Lebenshaltungskosten für Ernährung, Kleidung, Hygiene, Ausbildung der Kinder, kulturelle Veranstaltungen usw. usw. bestreiten muß.

Diese Tatsachen sprechen für sich und gleichzeitig für die zwingende Notwendigkeit, die Löhne so zu erhöhen, daß jeder Arbeitnehmer ab 1. Oktober 1972 mindestens 100,– DM im Monat mehr verdient.

4. a) In Verfolg unserer Forderung auf Erhöhung des Monatsverdienstes um 100,– DM monatlich bei normaler tariflicher Arbeitszeit ergeben sich die neuen Zeitlohnsätze:

Lohngruppe I	=	5,41 DM
Lohngruppe II	=	5,61 DM
Lohngruppe III	=	5,81 DM
Lohngruppe IV	=	6,05 DM
Lohngruppe V	=	6,49 DM
Lohngruppe VI	=	7,15 DM
Lohngruppe VII	=	7,61 DM

Handwerker im Zeitlohn der

Lohngruppe VI	=	7,35 DM
Lohngruppe VII	=	7,82 DM

b) In der zurückliegenden Zeit haben wir uns gemeinsam bemüht, den Lohntafelsatz für Handwerker im Zeitlohn den Realitäten der betrieblichen Abgeltungen anzupassen. Wir sollten diese Bemühungen fortsetzen und die Zeitlohnsätze für Handwerker um weitere – auf evtl. vorhandene innerbetriebliche Zulagen anrechenbare – –,20 DM anheben. Unser Vorschlag lautet also ab 1. 10. 1972 –

Handwerker im Zeitlohn der

Lohngruppe VI	=	7,55 DM
Lohngruppe VII	=	8,02 DM

c) Die Akkord- und Prämienrichtsätze sollen angemessen angehoben werden. Wir schlagen außerdem vor, auch für die Lohngruppen VI und VII entsprechende Richtsätze auszuweisen. Dabei sehen wir für diese beiden Gruppen als Ausgangsbasis die Sätze

7,10 DM – Lohngruppe VI und
7,59 DM – Lohngruppe VII vor.

d) Die Stückpreise im Geldakkord sind um einen noch auszuhandelnden Prozentsatz anzuheben.

III. – Gehälter

Die Gehaltstafelsätze der höchsten Altersstufe in den Gehaltsgruppen K/T 1, K 2, K 3/T 2 sind ebenfalls um 100,– DM anzuheben. Ausgehend von dem um 100,– DM = 8,6 Prozent erhöhten neuen Gehalt für die Gruppe K 3 sind die übrigen K-, T- und M-Gruppen entsprechend der alten Relation aufzustocken.

IV. – Vergütungssätze für Auszubildende

Die bisherigen Monatssätze sind um 70,– DM zu erhöhen. Daraus ergeben sich:

im 1. Ausbildungsjahr	=	340,– DM monatlich
im 2. Ausbildungsjahr	=	410,– DM monatlich
im 3. Ausbildungsjahr	=	480,– DM monatlich

Sehr geehrte Herren, wir bitten Sie, rechtzeitig vor dem 1. 10. 1972 mit uns in Verhandlungen über den Abschluß neuer Verträge einzutreten. Wegen unseres Gewerkschaftstages (17. bis 23. 9. 1972) müssen wir jedoch gleichzeitig darum bitten, bei der Suche nach einem geeigneten Termin diesen Zeitraum auszuklammern.

Mit freundlichen Grüßen

Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik

Abt. V – Tarifwesen –

– Ferd. Cornils –

Rube:

RUBE RUBE RUBE RUBE RUBE

STREIK IN DER KUNSTSTOFF

Seit dem Frühjahr hatten die Kollegen aus den Abteilungen Anilin- und Tiefdruck der Firma Rube 3 Tage Sonderurlaub und eine erhöhte Nachtschichtzulage gefordert. Wir berichteten in den lezten Nummern schon ausführlich über den Verlauf der Verhandlungen. Wenn auch weder die Kollegen noch die Betriebsratsmitglieder mit dem Ergebnis der Verhandlungen einverstanden waren, so blieb es doch bei dem Angebot der Geschäftsleitung: 1,- DM beim Waschen pro Std. im Tiefdruck; -,50 DM beim Fahren von RW 111 und -,10 DM für alle im Betrieb pro Nachschicht, das ist das Ergebnis.

Eine traurige Bilanz, wenn man das mit der Forderung vergleicht.

NIEDERLAGE IM TIEFDRUCK

Wie ist es dazu gekommen?
Durch eine geschickte Politik war es der Geschäftsleitung gelungen, einen Keil zwischen Hilfskräfte und Drucker zu treiben. Die Drucker, die schon seit langem die von den Hilfskräften geforderte Erschwerniszulage bekommen, waren nicht bereit, sich mit den Hilfskräften zu solidarisieren. Sie versuchten ihren Kollegen weiszumachen, daß sie keinen Anspruch auf diese Zulagen hätten und gingen so der Geschäftsleitung voll auf den Leim. So konnte die Überstundenverweigerung nicht konsequent durchgehalten werden und die Geschäftsleitung nicht genügend unter Druck gesetzt werden.

ZU WENIG EIGENINITIATIVE!

Die Kollegen hatten sich aber auch zu sehr auf den Betriebsrat verlassen. Sie waren sich nicht genug darüber im Klaren, daß der Betriebsrat in Verhandlungen allein keine Machtposition hat, da er den Beschränkungen (Friedenspflicht) des BVG unterliegt. Ohne die aktive Unterstützung der Kollegen kann auch der beste Betriebsrat ihre Interessen nicht ausreichend vertreten.

So war der Zug endgültig abgefahren, als vom Betriebsratsvorsitzenden auf der Betriebsversammlung das Thema Tiefdruck angesprochen wurde, von den Kollegen aber keine Wortmeldung kam. Natürlich ist es schwierig, aus dem Handgelenk in Anwesenheit der Geschäftsleitung auf der Betriebsversammlung etwas zu sagen. Hier zeigt sich, wie notwendig es ist, daß Betriebsversammlungen nicht nur vom Betriebsrat, sondern auch von den Kollegen selber, in Zusammenarbeit mit den Vertrauensleuten auf Abteilungsebene vorbereitet werden.

DIE FRAUEN SETZTEN EIN BEISPIEL

Einen Weg, Forderungen durchzusetzen, zeigen uns vor einigen Wochen 12 Kolleginnen aus der Kunststoffabteilung. Schon seit langem gab es Beschwerden über die schlechten Arbeitsbedingungen in dieser Abteilung, d.h. über die fehlende Klimaanlage, über schlecht laufende Maschinen, die vor allem Ausschuß produzierten, so daß die Kolleginnen und Kollegen ihre Prämiensätze nicht erreichen können. Außerdem sind sie eine Lohngruppe niedriger eingestuft als ihre Kolleginnen in anderen Abteilungen. So kommt es nicht von ungefähr, daß sich die meisten Kolleginnen dagegen wehren, in die Kunststoffabteilung versetzt zu werden.

EIN BETRIEBSRAT FÄLLT DEN FRAUEN IN DEN RÜCKEN

Ende Juli hatten sie endgültig genug von den ewigen Vertröstungen der Geschäftsleitung. Hinzu kam, daß ein Betriebsratsmitglied, der Vorsitzende des "Ausschusses für Arbeitswerte und Rationalisierung", nicht bereit war, sich hinter die Beschwerde der Kolleginnen zu stellen: in der Betriebsversammlung warf er ihnen sogar vor: "Wenn die Prämiensätze nicht erreicht werden, so liegt das viel an der Geschicklichkeit der einzelnen Frauen."

DIE KOLLEGINNEN STREIKEN

Das war für die Kolleginnen der Anlaß, nach ausführlicher Diskussion die Maschinen abzustellen. Ohne lange danach zu fragen, ob es nach dem arbeiterfeindlichen Betriebsverfassungsgesetz "erlaubt" ist oder nicht, legten sie die Arbeit nieder - mit dem festen Entschluß, solange nicht mehr an die Arbeit zu gehen, bis ihre Lage geklärt ist. Sie hatten eines ganz genau erkannt: daß das BVG ihnen nicht weiterhilft. Und daß der Betriebsrat allein es auch nicht kann, gerade weil ihm durch die Friedenspflicht die Hände gebunden sind.

Die 12 Kolleginnen gingen gemeinsam zum Betriebsratsbüro und forderten sofortige Verhandlungen mit der Geschäftsleitung während ihrer Anwesenheit.

Der Personalchef -Herr Bause- versprach viel. Bis jetzt sind die Versprechungen noch nicht erfüllt.

Gestern waren die Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung. Was dabei herausgekommen ist, wissen wir noch nicht. Wir wissen nur, daß die Forderungen der Kolleginnen nicht genauso im Sande verlaufen dürfen, wie die Forderungen der Kollegen im Tiefdruck.

Die Frauen haben einen guten Anfang gemacht. Jetzt liegt es an ihnen, am Ball zu bleiben. Sie müssen auf ständige Information durch den Betriebsrat dringen, um den Betriebsrat in seien Verhandlungen unterstützen zu können. Kurz, sie müssen weiter für ihre Forderungen kämpfen.



GEWERKSCHAFTSTAG DER Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik

Vom 17. - 23. September findet in Dortmund der 9. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Chemie Papier Keramik (CPK) statt.
Die Anträge zur Tarifpolitik und zu Konzertierten Aktion zeigen zwei unterschiedliche Auffassungen über die Gewerkschaftspolitik: die sozialpartnerschaftliche Auffassung, die Kämpfe gegen die Kapitalisten möglichst vermeiden will und die friedliche Einigung mit ihnen sucht; und die Auffassung der konsequenten Gewerkschafter, die die Interessen der Kollegen uneingeschränkt durchsetzen will.

ERFAHRUNGEN DER LETZTEN DREI JAHRE

In den letzten drei Jahren ist die sozialpartnerschaftliche Politik der Gewerkschaftsführung ganz deutlich geworden: Um sich möglichst reibungslos mit den Unternehmern zu einigen; um die von der Konzertierten Aktion festgelegten Lohnleitlinien einzuhalten; um das "gesamtwirtschaftliche Wohl", d.h. das Wohl der Kapitalisten zu fördern; um die SPD-Regierung nicht "zu gefährden",

- hatte die sozialpartnerschaftliche Gewerkschaftsführung 1970 die Durchsetzung der betriebsnahen Tarifpolitik verhindert. Sie ließ diese Forderung für ein paar mehr Prozente Lohnerhöhung fallen
- sabotierte 1971 zunächst die Tarifkommission die Forderungen der Betriebe, die zwischen 175 DM und 124 DM lagen. Sie stellte nur 120 DM auf.
- wiegelte 1971 die Gewerkschaftsführung die Streikbewegung ab, indem sie sich weigerte, die Schwerpunktstreiks durch eine Urabstimmung zum Flächenstreik auszudehnen.

Viele Anträge setzen sich mit diesen Erfahrungen auseinander und ziehen daraus die Konsequenzen für die weitere Gewerkschaftspolitik:

TARIFPOLITIK

In einer Reihe von Anträgen wird gefordert, die Vertrauenleute stärker in die Tarifverhandlungen einzubeziehen. Sie sollen alle Tarifkommissionsmitglieder wählen können; über Kampfmaßnahmen Beschlüsse fassen können, die für den Hauptvorstand bindend sind; und über Ergebnisse gleichberechtigt mit Hauptvorstand und Tarifkommission entscheiden können.
Diese Anträge sind der Versuch, in Zukunft eine sozialpartnerschaftliche Politik der Gewerkschaftsführung zu verhindern und die Politik der konsequenten Interessendurchsetzung zu stärken und durchzusetzen.

KONZERTIERTE AKTION

Dasselbe gilt für die Anträge zur Konzertierten Aktion. In einigen Anträgen wird der Austritt der IG CPK aus der Konzertierten Aktion gefordert; in einigen anderen zumindest die Kontrolle der Preise, Investitionen und Gewinne. Denn "Der Kampf um die Verteidigung des Lebensstandards der Arbeiterklasse kann nur dann konsequent geführt werden, wenn... die Gewerkschaften ihre Unabhängigkeit von Unternehmern und Staat zurückgewinnt." (Antrag Nr. 95)

AUSEINANDERSETZUNGEN ZWISCHEN DER SOZIALPARTNERSCHAFTLICHEN AUFFASSUNG UND DER AUFFASSUNG DER KONSEQUENTEN INTERESSENDURCHSETZUNG.

Die Vertreter dieser konsequent-gewerkschaftlichen Auffassung müssen sich auf dem Gewerkschaftstag mit den Vertretern der sozialpartnerschaftlichen Politik auseinandersetzen. Als der hauptsächliche Vertreter der Politik der Sozialpartnerschaft erweist sich der Hauptvorstand.

In einem Antrag zur Konzertierten Aktion fordert der Hauptvorstand den DGB auf, einen Antrag der IG CPK zum Bundeskongreß des DGB zu beachten. Nach ihm soll die Teilnahme an der Konzertierten Aktion geprüft werden, wenn sich eine Einschränkung der Handlungsfreiheit der Gewerkschaften durch die Konzertierte Aktion erweisen sollte.

Zur Tarifpolitik schlägt der Hauptvorstand u.a. vor, daß, "wenn es der Ablauf der Tarifverhandlungen erfordert und ermöglicht, werden Zwischen-, Teil- und Endergebnisse bei den Vertrauensleuten zur Diskussion gestellt." Keine Entscheidung der Vertrauensleute, nur Diskussion, die auch nicht in Form von zentralen Vertrauensleutekonferenzen stattfinden muß, wie es die konsequenten Gewerkschaftler fordern.

Die Anträge des Hauptvorstandes greifen die Forderungen der konsequenten Gewerkschaftler scheinbar auf, haben aber keine praktischen Veränderungen zur Folge. Das ist auch die Funktion dieser Anträge: die Forderungen der konsequenten Gewerkschaftler sollen aufgesogen und vereinnahmt werden, um eine Entscheidung zu verhindern, die die Gewerkschaftsführung zur Aufgabe ihrer sozialpartnerschaftlichen Politik zwingt. Die Anträge sollen den Anschein erwecken, als seien mit ihnen alle weitergehenden Forderungen abgedeckt, um deren Verwirklichung zu unterlaufen.

Daß dies keine böswilligen Unterstellungen sind, zeigt die Praxis der Antragsberatungskommission. Der Antrag der Verwaltungsstelle Hann. Münden: "Die IG Chemie Papier Keramik nimmt nicht mehr an den Verhandlungen der Konzertierten Aktion teil" soll durch den völlig verschwommenen und folgenlosen Antrag des Hauptvorstandes erledigt sein.

Inwieweit sich die konsequenten Gewerkschaftler auf die- ▸

sem Gewerkschaftstag durchsetzen können, hängt von ihrer Stärke und Geschlossenheit ab. Für diesen Gewerkschaftstag darf man sich keine Illusionen machen - der Hauptvorstand wird sich diesmal noch weitgehend durchsetzen können. Denn einerseits gibt es zwar in immer mehr Betrieben Gruppen konsequenter Gewerkschaftler, doch sie arbeiten noch unverbunden nebeneinander. Zum anderen hat der Hauptvorstand alle formalen Machtmittel in der Hand, die er auch ausschöpft.
Die konsequenten Gewerkschafter können sich langfristig nur durchsetzen, wenn sie immer mehr Kollegen auf ihre Seite ziehen. Wenn sie immer mehr Kollegen durch ihre praktische Politik in den Betrieben und durch die Auseinandersetzung mit der Politik der Sozialpartnerschaft von der Richtigkeit ihrer Politik überzeugen können. ■

HEISSER AUGUST BEI STAHL

Ende Juli machten die Arbeiter der Bochumer Stahlwerke und der Friedrich-Krupp-Hüttenwerke den Anfang einer Serie spontaner Streiks der Stahlarbeiter im Ruhrgebiet und in Bremen.

STREIKS IM JULI...

Die Forderungen der Krupparbeiter lauteten: 50 Pfennige mehr pro Stunde und eine Getränkezulage von 30,-DM für die Sommermonate. Nach 3 Tagen Streik, an dem sich zwischen tausend und zweitausend Arbeiter beteiligten, gab es den ersten Erfolg: im Stahlwerk wurden die Lohngruppen um durchschnittlich 20 Pfennige angehoben.
Zur gleichen Zeit kam es auch zu Streiks bei Mannesmann und der August-Thyssen-Hütte in Duisburg, die jeweils mehrere Stunden dauerten, gefordert wurden Lohnverbesserungen.

...STREIKS IM AUGUST

Mitte August brachen in den mechanischen Bearbeitungsbetrieben von Krupp in Bochum erneut Streiks aus, als klar wurde, daß die Werkleitung die Lohnverbesserungen nur für die Stahlwerker zahlen wollte. Hunderte von Arbeitern legten die Arbeit nieder und setzten den Betriebsrat unter Druck, auch für sie erhöhte Lohnsätze zu vereinbaren. Die Streiks zogen sich über vier Tage hin.
Bei der Beerbacher Hütte forderten in einem vierstündigen Warnstreik 250 Arbeiter eine Teuerungszulage von 100,-DM und eine Stundenlohnerhöhung von 30 Pfennig. Betriebsratsmitglieder riefen dazu auf, in allen Betrieben diese Forderungen aufzugreifen.

STREIK BEI KLÖCKNER

Ende August erlebte die Klöckner Hütte Bremen die schärfsten Auseinandersetzungen seit den Septemberstreiks. 113 streikende Kranführer sollten wegen "beharrlicher Arbeitsverweigerung" fristlos entlassen werden.
Teile der Produktion des Werkes kamen praktisch zum Erliegen. 480 Kollegen wurden von der Geschäftsleitung "wegen Arbeitsmangels" nach Hause geschickt. Sie solidarisierten sich mit den Streikenden. Gemeinsam forderten sie die Anhebung der Löhne.
Ebenfalls Ende August legten 700 Arbeiter des Rheinstahlwerkes Schalker Verein in Gelsenkirchen vorübergehend die Arbeit nieder. Sie wollten die Auszahlung eines Jubiläumsgeldes erreichen, das der Vorstand des Unternehmens verweigern will, obwohl es dem Betriebsrat bereits zugesichert war.

STREIKURSACHEN:
PREIS - UND PROFITSTEIGERUNGEN

Auffällig ist die Hartnäckigkeit und Einmütigkeit, mit der die IG Metall-Führung und Unternehmersprecher in der Öffentlichkeit argumentieren, bei diesen Konflikten handele es sich nur um innerbetriebliche Schwierigkeiten mit der Arbeitsplatzbewertung und der Lohnfindung.
Hört man sich dagegen die Aussagen betroffener Arbeiter an, so stehen allerdings eindeutig die Preissteigerungen in Verbindung mit den sichtbar werdenden rapiden Gewinnzuwächsen der Unternehmer im Vordergrund. Die Stahlaktien sind 1972 um 20 - 60 % an der Börse gestiegen.
Tatsächlich sind der IG Metall die Hände gefesselt durch einen Tarifvertrag, den sie Mitte Januar abgeschlossen hat und der erst zum 30. November 1972 kündbar ist. Die Preissteigerungen halten aber an und in der jetzigen konjunkturellen Aufschwungphase beginnen die Gewinne zu klettern. Aber ähnlich wie im September 1969 fangen die Stahlarbeiter an, sich auf eigene Faust gegen die Lohndrückerei der Unternehmer zu wehren.

ERSTE FORDERUNGEN FÜR DIE TARIFRUNDE '73

Auch die kommende Tarifrunde wird dabei nicht vergessen: Vertrauensleute aus sechs Bochumer Metallbetrieben haben in einer Entschließung an die Große Tarifkommission eine 13 % Lohnforderung für die kommende Tarifbewegung aufgestellt.



STREIKENDE ARBEITER BEI KRUPP

SOLIDARITÄT MIT HOSS, MÜHLEISEN UND D'ANDREA

Drei Arbeitern der Daimler-Benz AG droht der Ausschluß aus der IG Metall wegen gewerkschaftsschädigenden Verhaltens. Sie hatten für den Untertürkheimer Daimler-Betriebsrat auf eigener Liste kandidiert und bekamen 27 % der abgegebenen Stimmen - 3040 von 11278. Es handelt sich dabei um die Kollegen

- Hermann Mühleisen (42) Montageband-Arbeiter, 18 Jahre bei Daimler, 15 Jahre IGM-Vertrauensmann,
- Willi Hoss (43) Reparaturschweißer, 12 Jahre bei Daimler, 10 Jahre IGM-Vertrauensmann,
- Mario d'Andrea (30) Montageband-Arbeiter, 9 Jahre bei Daimler, 5 Jahre IGM-Vertrauensmann.

Am 7. Juli empfahl eine "Untersuchungskommission" unter dem Vorsitz des Betriebsratsvorsitzenden von Daimler-Benz Sindelfingen dem Vorstand der IG Metall, Willi Hoss aus der IG Metall auszuschließen. Es ist zu befürchten, daß die Kollegen Mühleisen und d'Andrea ebenso behandelt werden.

Was waren die Gründe dafür, daß die drei Kollegen eine eigene Liste zu den Betriebsratswahlen aufgestellt haben?

Das Werk Untertürkheim ist mit einer Belegschaft von etwa 26.000 Arbeitern und Angestellten der größte Industriebetrieb Baden-Württembergs. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Arbeiter ist mit über 90 % sehr hoch. Ein Drittel der Belegschaft sind Ausländer, am Band stellen sie nahezu 95 %.

Der Betriebsrat veränderte sich im letzten Jahrzehnt praktisch nur noch, wenn ein Mitglied starb oder aus dem Werk ausschied. So beständig wie die personelle Zusammensetzung des Betriebsrates war auch seine politische Linie. Er ließ sich sozialpartnerschaftlich-friedlich vor den chromblitzenden Wagen der Unternehmer spannen und war besonders stolz darauf, stets unnachsichtig gegen Kollegen vorgegangen zu sein, die seine Politik kritisierten.

SOZIALPARTNERSCHAFTLICHE BETRIEBSRATSPOLITIK

Betriebsratsvorsitzender ist seit 24 Jahren Karl Hauff (64). Er ist gleichzeitig Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats des Daimler-Benz-Konzerns, Mitglied des Aufsichtsrats der Daimler-Benz AG und SPD-Bundestagsabgeordneter. Ein Beispiel für seine politische Linie und für die "seines" Betriebsrates: Als während der Tarifauseinandersetzung im letzten Herbst als Antwort auf die starre Haltung der Unternehmer in allen größeren Metallbetrieben Baden-Württembergs Warnstreiks organisiert wurden, blieb im Daimler-Werk Untertürkheim alles ruhig. Gustav Heinemann weilte gerade in der schwäbischen Metropole, besuchte das Daimler-Werk Untertürkheim und machte shake-hands mit Kapitalistenführer Schleyer und Kollege Betriebsratsvorsitzender Hauff. Dann kann natürlich nicht gestreikt werden!

Die sozialpartnerschaftliche Politik der Hauff-Gruppe drückt sich besonders im Verhältnis zur Belegschaft aus. Wenn ein Kollege mal in der Betriebsversammlung auftrat und ein Wort der Kritik an der Betriebsratsarbeit vorbrachte, wurde er im Schlußwort eingeschüchtert.

Mit der Zeit wurde erreicht, daß viele Kollegen darauf verzichteten, ihre Meinung zu sagen. Die Versammlungen wurden immer langweiliger.

UNDEMOKRATISCHE METHODEN

Aufgrund der im Werk geltenden Wahlordnungen haben die "einfachen" IGM-Mitglieder weder bei der Wahl der Delegierten zur Vertreterversammlung der IGM noch bei der Betriebsratswahl ein Vorschlagsrecht.

Die Opposition gegen diese Verhältnisse im Betrieb wurde in den letzten Jahren immer stärker. Als die Vorbereitungen für die Betriebsratswahlen 1972 aufgenommen wurden, richteten die Kollegen Willi Hoss und Herrmann Mühleisen nach der Diskussion mit einer Reihe von Kollegen an die Vertrauenskörperleitung einen Vorschlag zur Änderung des Wahlverfahrens. Dieser Vorschlag zielte auf eine entscheidende Vergrößerung des Einflusses der "einfachen" IGM-Mitglieder auf die Betriebsratswahlen: Alle Kollegen sollten an der Aufstellung der Kandidaten für die IGM-Liste beteiligt werden.

Hoss, D'Andrea, Mühleisen



Die Hauff-Gruppe reagierte in massiver Form auf diese Vorschläge:

+ Der Vorschlag der Kollegen Hoss und Mühleisen wurde nicht auf der Vertrauenskörperversammlung diskutiert. Er kam nicht einmal auf die Tagesordnung.
+ Bei der Aufstellung der Kandidaten zur Betriebsratswahl wurde nach der Methode vorgegangen:
  - "einfache" IGM-Mitglieder haben kein Vorschlagsrecht.
  - Kandidat kann nur werden, wer mehr als die Hälfte der Stimmen des Vertrauenskörpers erhält.

Hoss und Mühleisen hatten nur zwei Möglichkeiten, auf diese undemokratischen Praktiken der Hauff-Gruppe zu reagieren: entweder die aufgestellten Forderungen nach einem basis-nahen Wahlverfahren zurückzunehmen und zu riskieren, daß viele Kollegen das als ein Zurückweichen im entscheidenden Augenblick ansehen würden. Oder aber die eingeschlagene Linie konsequent weiter zu verfolgen und durch eine oppositionelle Liste von IGM-Mitgliedern die Ernsthaftigkeit der politischen Arbeit unter Beweis zu stellen. ▶

Man entschloß sich, den zweiten Weg zu gehen. Beim Wahlvorstand wurde eine zweite Liste eingereicht: Willi Hoss, Hermann Mühleisen, Mario d'Andrea. Ohne Schwierigkeiten erhielt die Liste die für eine Kandidatur notwendige Zahl von Unterschriften.

IST DAS VERHALTEN DER DREI KOLLEGEN SPALTERISCH?

Das von der Hauff-Gruppe praktizierte Verfahren zur Aufstellung der IGM-Liste für die Betriebsratswahl ist undemokratisch. Aufgrund ihrer Machtposition im Betriebsrat und im Vertrauenskörper versucht die Hauff-Gruppe, alle Kollegen mundtot zu machen, die sehen, daß es im Betrieb mehr Probleme gibt, als der Betriebsrat wahrhaben will. Nicht die bestmögliche Durchsetzung der Forderungen der Belegschaft steht an erster Stelle der Betriebsratspolitik, sondern die Sicherung der Stellung der Hauff-Gruppe.

Und daß dies nicht nur die Meinung der 3 Kollegen der 2. Liste ist, zeigt das Ergebnis der Betriebsratswahl: Die 2. Liste Hoss, Mühleisen und dAndrea erhielt 27 % der Gesamtstimmen - 3 040 von 11 273. Nach ihrer Stimmenzahl hätte die Liste neun Sitze im Betriebsrat bekommen, obwohl nur drei Kandidaten aufgestellt waren. Hier zeigt sich, daß in Wirklichkeit die Hauff-Gruppe eine spalterische Politik betrieben hat: Durch die Ausnutzung ihrer Macht, durch das Aufstellen einer undemokratischen Wahlordnung wollte sie verhindern, daß ein großer Teil der Belegschaft Einfluß auf die Betriebsratsarbeit bekommt.

Da sie aber am Ruder ist, und anscheinend das Recht (die Wahlordnung) auf ihrer Seite ist, versucht die Hauff-Gruppe den 3 Kollegen der 2. Liste den Schwarzen Peter in die Schuhe zu schieben:
Die Kollegen der zweiten Liste haben wiederholt öffentlich erklärt, daß sie nicht gegen die IG Metall opponieren, sondern gegen die undemokratische, sozialpartnerschaftliche Politik der Hauff-Gruppe. Willi Hoss: "Wir sind nicht gegen die Gewerkschaft. Die IG Metall ist eine Einheitsgewerkschaft. Das heißt aber nicht, daß alle einer Meinung sein müssen."
Trotzdem hatte die Hauff-Gruppe noch vor der Betriebsratswahl den Antrag gestellt, die drei auf der 2. Liste kandidierenden Kollegen aus der IGM auszuschließen. Und obwohl 3 000 Kollegen durch ihre Stimmenabgabe eindeutig ihr Vertrauen in die Kollegen der zweiten Liste bewiesen haben, betreibt die Hauff-Gruppe das Ausschlußverfahren weiter. Sie hat kein Interesse daran, mit den Kollegen der zweiten Liste zusammen für die Interessen der Belegschaft zu arbeiten. Stattdessen versucht sie durch das Ausschlußverfahren, die aktiven Kollegen mundtot zu machen und alle Kollegen zu verunsichern, die anderer Meinung als Hauff und Konsorten sind. Tatsächlich richtet sich das Ausschlußverfahren auch gegen die 3 000 Kollegen, die die zweite Liste gewählt haben. Dadurch wird aber die Kampfkraft der Belegschaft gegenüber dem Unternehmer geschwächt. Die Politik der Hauff-Gruppe ist spalterisch.
Inzwischen haben sich etwa 400 Betriebsräte und Gewerkschaftsfunktionäre, vor allem aus Stuttgart, aber auch aus vielen Teilen der Bundesrepublik, mit der Hoss-Gruppe solidarisiert. Und trotz der Urlaubszeit haben spontan 600 in der IG Metall organisierte Kollegen bei Daimler-Benz Untertürkheim gegen einen beabsichtigten Ausschluß der Kollegen Hoss, Mühleisen und d'Andrea protestiert. Ob der IGM-Vorstand der Empfehlung der Untersuchungskommission, Willi Hoss aus der IG Metall auszuschließen, nachkommen wird, ist daher noch ungewiß. Zumindest Bezirksleiter Willi Bleicher scheint anderer Meinung als die Hauff-Gruppe zu sein. Über Willi Hoss erklärte er: "Ein mutiger Mann, der das Herz auf dem rechten Fleck hat."

Kollegen, schickt Solidaritätsadressen für Willi Hoss an den Hauptvorstand der IG Metall, Frankfurt a. M., Wilhelm-Leuschner-Str. 79-85!



ROBERT BOSCH GMBH
Zweigbetrieb Göttingen

Betriebsversammlung

Zum ersten Mal hat es auf einer Betriebsversammlung bei Bosch Berichte von vielen Betriebsratsmitgliedern gegeben. Das zeigt, daß sich nach der Neuwahl des Betriebsrats doch einiges getan hat: der Betriebsrat ist nicht mehr nur der Betriebsratsvorsitzende Tiemann. Neue Kollegen haben Arbeit auf sich genommen. Wenn sie auf Dauer etwas erreichen sollen, brauchen sie unsere Unterstützung - das hat einer der Kollegen auch deutlich gesagt.

Ein Problem zog sich wie ein roter Faden durch die Beiträge des Betriebsrats und anderer Kollegen. Das Problem der Arbeitsbedingungen. Die Fluktuation ist seit langer Zeit bei Bosch sehr hoch. Viele Fachkräfte kündigen, weil die Bosch-Unternehmer alle Engpässe in der Produktion, Fehlplanungen und ungenügende Arbeitsorganisation auf den Rücken der Belegschaft abwälzen. Das machte auch der Kollege deutlich, der begründete, warum er nach 9 Jahren von Bosch weggeht.

Doch nicht nur die Fachkräfte sind von diesem Vorgehen der Werksleitung betroffen. Auch die Kollegen am Band bekommen zu spüren, wie die Werksleitung auf ihre Kosten die Gewinne steigert. Besonders die ausländischen Kollegen haben unter dem wachsenden Arbeitsdruck zu leiden, weil sie z.B. nicht richtig angelernt werden. Zusätzlich werden sie oft genug diskriminiert. (s. auch Artikel auf S.4)

Die Werksleitung versucht mit Mätzchen, die Mißstände zu vertuschen: die Plakat- und Geschenkaktion "Hallo Partner - Gute Arbeit" ist ein Paradebeispiel dafür gewesen. Große Worte, um die Kollegen zur schnelleren und besseren Arbeit zu bringen. Aber die Arbeitsbedingungen bleiben genauso wie bisher. Sogar auf das Werkzeug muß man warten. Vielleicht hätten die Herren der Werksleitung für die Kulis und Puzzlespiele lieber mal ein paar Bohrer mehr kaufen sollen.
Dieselben großen Töne auch bei ihrer Aktion "Frührentner". Erst hieß es, alle Kollegen über 59, die Frührentner werden wollen, werden vom Betrieb freigesetzt. Doch dann stellte sich heraus, daß die Werksleitung nur die Kollegen los werden wollte, die nicht mehr auf Leistung kamen, weil sie sich schon seit 40 Jahren für die Unternehmer schinden müssen.
Kein Wunder also, wenn immer mehr Kollegen kündigen.